様式第１号（省令第一条及び第五条関係）　（第一面）

女性活躍推進法

（日本工業規格A列４番）

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日　令和　３年　３月　25日

都道府県労働局長　殿

（ふりがな）　カブシキガイシャコミヤマドボク
一般事業主の氏名又は名称　株式会社小宮山土木

（ふりがな）　サトウ　ケンヤ
（法人の場合）代表者の氏名　代表取締役　佐藤　謙也　印

住　所　〒３８４－２３０８
長野県北佐久郡立科町大字牛鹿１６１６－１

電話番号　０２６７－５６－１２９９

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第８条第１項又は第７項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

１．常時雇用する労働者の数　67人
　男性労働者の数　58人
　女性労働者の数　9人

２．一般事業主行動計画を（策定・変更）した日　令和　３年　３月　18日

３．変更した場合の変更内容
　①　一般事業主行動計画の計画期間
　②　目標又は女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
　③　その他

４．一般事業主行動計画の計画期間　令和　３年　４月　１日　～　令和　６年　３月　31日

５．一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
　①　事業所内の見やすい場所への掲示
　②　書面の交付
　③　電子メールの送信
　④　その他の周知方法
　（グループウェアの利用　）

６．一般事業主行動計画の外部への公表方法
　①　インターネットの利用（自社のホームページ／女性活躍・両立支援総合サイト／その他（厚生労働省運営の「女性の活躍推進企業データベース」））
　②　その他の公表方法
　（　）

７．女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
　①　インターネットの利用（自社のホームページ／女性活躍・両立支援総合サイト／その他（厚生労働省運営の「女性の活躍推進企業データベース」））
　②　その他の公表方法
　（　）

８．一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
　（１）基礎項目の状況把握・分析の実施　（済）
　（２）選択項目の状況把握・分析の実施（把握した場合、その代表的なもののみを記載）
　（　）

一般事業主行動計画の担当部局名	総務部
（ふりがな） 担当者の氏名	こみやま　そうじろう 小宮山　聡次郎

９．達成しようとする目標及び取組の内容の概況（一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可）

（１）達成しようとする目標の内容（分類について（２）の表左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）

分類	（　　）

（２）女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

達成しようとする目標に関する事項（分類）	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項（例示）
①　採用に関する事項	ア　採用選考基準や、その運用の見直し イ　女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報 ウ　一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 エ　一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用 オ　育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 カ　そ の 他 （　　）
②　継続就業・職場風土に関する事項	ア　職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発 イ　上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進 ウ　利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底 エ　若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施 オ　育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等 カ　短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現 キ　その他 （　　）
③　長時間労働の是正に関する事項	ア　組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 イ　組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ウ　時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 エ　管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 オ　労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成 カ　チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 キ　その他 （　　）

④　配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項	ア　従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与 イ　女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング ウ　若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング エ　職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 オ　時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 カ　その他 （　　）
⑤　多様なキャリアコースに関する事項	ア　採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等） イ　一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 ウ　非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用 エ　育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 カ　その他 （　　）

（※）「非正社員」とは、正社員以外の者をいうこと。
「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第76号）第２条の「通常の労働者」をいうこと。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断するものであること。

（記載要領）

1．「届出年月日」欄は、都道府県労働局長に「一般事業主行動計画策定・変更届」（以下「届出書」という。）を提出する年月日を記載すること。

2．「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、住所及び電話番号」欄は、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、住所及び電話番号を記載すること。氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、代表者の氏名、主たる事務所の所在地及び電話番号を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。

3．「一般事業主行動計画を（策定・変更）」欄は、該当する文字を○で囲むこと。

4．「１．常時雇用する労働者の数」欄は届出書を提出する日又は提出する日前の１か月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数、うち男女別労働者の数を記載すること。

5．「２．一般事業主行動計画を（策定・変更）した日」欄は、該当する文字を○で囲むとともに、策定又は変更した日を記載すること。

6．「３．変更した場合の変更内容」欄は、該当するものの番号を○で囲むこと。

7．「４．一般事業主行動計画の計画期間」欄は、策定した一般事業主行動計画の計画期間の初日及び末日の年月日を記載すること。

8．「５．一般事業主行動計画の労働者への周知の方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、④を○で囲んだ場合は、①から③以外の周知の方法を記載すること。

9．「６．一般事業主行動計画の外部への公表方法」及び「７．女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、①を○で囲んだ場合は、括弧内の具体的方法を○で囲むか、記載すること。②を○で囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載すること。

10．「８．一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況」欄は、（１）については、①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況、④管理的地位にある労働者（管理職）に占める女性労働者の割合について把握・分析を実施した場合は、（済）を○で囲み、（２）については、把握・分析した場合は、その項目を記載すること（代表的なもののみを記載）。

11．「９．達成しようとする目標及び取組の内容の概況」欄は、（１）については、一般事業主行動計画に定めた達成しようとする目標（数値目標で代表的なもの）の内容について記載し、当該目標の分類について該当する番号（①から⑤）を記載すること。
　（２）については、女性の活躍の推進に関する取組の内容として定めた事項について例示された事項に該当する場合は、それぞれ該当する記号（アからカ）を○で囲み、その他の項目を定めた場合は「その他」にその概要を記載すること。
　なお、届出書とともに一般事業主行動計画を添付する場合は、９欄の記載は省略することができること。

株式会社小宮山土木

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

１．計画期間：　令和　　３年　４月　１日　～　令和　　６年　３月 31 日

２．当社の課題

課題１：　採用者に占める女性割合が低い雇用管理区分がある
課題２：　女性がほとんど配置されていない部署がある
課題３：　女性社員が少ない、もしくはいない
課題４：　女性を配慮しにくい職場環境（衛生面・装備面等）になっている

３．目標

・ 採用した労働者に占める女性割合を40%以上とする

４．取組内容と実施時期

取組１：求職者に対する積極的な広報（女性が活躍できる職場であることついて）を行う

- 令和　3年　4月～女性活躍推進行動計画の内容をホームページにより発信する。
- 令和　3年　4月～女性の応募を増やす為、ホームページの採用ページの内容を見直し、改定する。
- 令和　3年　6月～ホームページ等で社内で活躍する女性を紹介する。
- 令和　3年　9月～女性を対象とした会社説明会及びインターンシップを実施する。
- 令和　4年　3月～女性活躍の状況、採用、育成状況を公表する。　※毎年更新。

取組２：次世代へ向けた女性リーダーの人材育成を積極的に行う。

- 令和　4年　4月～自己能力に応じたスキルアップ体制を構築し、その結果を公表しPRしていく。
- 令和　4年　6月～管理職候補の女性社員に向けた教育研修を実施する。
- 令和　4年　9月～事務職を含めた女性チームによる「なでしこパトロール」を年2回実施する。

取組３：女性の意見が反映される仕組みづくりを推進する。

- 令和　5年　4月～女性活躍のための課題抽出、環境改善のための女性会議を開催する。
- 令和　5年　10月～外部企業の女性グループとの情報交換会を開催する。